:: Vous faites partie de nos plans ::

2007-2008

# Rapport annuel *de gestion*

des
services publics d'emploi
Emploi-Québec Laurentides

**Adopté par le Conseil régional**
**des partenaires du marché**
**du travail des Laurentides**

**le 8 octobre 2008**

Québec

Le Rapport annuel de gestion 2007-2008 est réalisé par la Direction de la planification, du partenariat et des services aux entreprises d'Emploi-Québec Laurentides

**Direction**
Paul Demers, directeur de la Planification, du partenariat et des services aux entreprises

**Recherche et rédaction**
Alain Saumure, agent de recherche

**En collaboration avec**
Denys Duchesne, attaché de direction
Robert Gareau, économiste régional

**Mise en page**
Sylvie Bock, agente de secrétariat

Le présent rapport de gestion couvre la dernière année du Plan d'action régional 2005-2008 des services publics d'emploi d'Emploi-Québec Laurentides.

Il porte sur les résultats des interventions réalisées entre le 1er avril 2007 et le 31 mars 2008, tel que le prévoyait le Plan d'action régional 2005-2008.

Emploi-Québec est l'agence gouvernementale responsable des services d'emploi. Cette agence est une organisation décentralisée fondée sur la gestion par résultats lui permettant de disposer de la marge de manœuvre requise pour adapter ses actions à la diversité des réalités du marché du travail régional et local. La reddition de comptes basée sur l'atteinte des résultats permet également d'assurer et d'évaluer la qualité des services publics d'emploi dans la région. Cette évaluation a été effectuée à partir de 13 indicateurs :

- Les indicateurs nos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9 et 11 (en référence avec le tableau des indicateurs à l'annexe 1) mesurent l'accessibilité à nos services;
- Les indicateurs nos 2, 6 et 10 mesurent l'efficacité de nos interventions, en évaluant l'effet de nos interventions sur le retour en emploi des participants;
- Les indicateurs nos 12 et 13 font état de l'efficience de notre prestation de services, par les économies générées au Fonds du Québec et au Compte de l'assurance-emploi.

---

Il est possible de télécharger la version intégrale du *Rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec Laurentides 2007-2008* à l'adresse suivante : http://www.emploiquebec.net.

Pour toute question sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec la Direction de la planification, du partenariat et des services aux entreprises au 450 569-7575.

Dépôt légal :
*Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008*
ISBN 978-2-550-54064-9
*Bibliothèque et Archives Canada, 2008*
ISSN 1913-9403

# Table
## *des matières*


Le mot de la présidente et de la directrice régionale ..... 7

La déclaration de la direction ..... 9

Le sommaire des résultats ..... 11

Une organisation centrée sur l'emploi ..... 13
- Notre mission ..... 13
- Notre personnel ..... 13
- Nos principes directeurs ..... 13
- Nos principaux défis organisationnels ..... 13
- Nos clientèles ..... 14
- Des ressources au service de la main-d'œuvre et des entreprises ..... 14
- Une approche partenariale ..... 14

Évolution du marché du travail ..... 17
- La situation d'ensemble ..... 17
- La situation selon le genre et l'âge ..... 17
- Les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi ..... 18
- L'évolution sectorielle du marché du travail ..... 18

Des résultats probants ..... 21
- Orientation 1 : Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides ..... 21
- Orientation 2 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux ..... 27
- Orientation 3 : Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail ..... 29
- Orientation 4 : Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens ..... 30

Des actions au cœur de l'actualité ..... 33
- Des interventions auprès des entreprises ..... 33
- Des interventions auprès des individus ..... 38
- Des initiatives du Conseil ..... 40

Annexes

Annexe 1 Suivi des indicateurs ciblés au PAR 2007-2008

Annexe 2 Résultats par centre local d'emploi (CLE)

Annexe 3 Fonds de développement du marché du travail au 31 mars 2008 et Portrait des nouveaux participants aux mesures actives au 31 mars 2008

Annexe 4 Ventilation par mesure du nombre de participations dans l'année en cours et les déboursés au 31 mars 2008

Annexe 5 Structure administrative d'Emploi-Québec Laurentides au 31 mars 2008

Annexe 6 Coordonnées des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides au 31 mars 2008

Annexe 7 Coordonnées de la Direction régionale et des centres locaux d'emploi

# Le mot de la présidente et de la directrice régionale

C'est avec grande fierté que nous présentons le rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec Laurentides pour la période de 2007-2008, terminant ainsi le cycle triennal de planification régionale amorcé en 2005.

Face aux importants besoins de main-d'œuvre que connaît notre région dans un marché du travail qui est par ailleurs demeuré solide, nous avons résolument maintenu le cap sur une insertion maximale en emploi des personnes en situation de chômage et sur le soutien aux entreprises afin d'atténuer leurs difficultés de recrutement.

Ainsi, et à partir de l'enveloppe de 40,2 M$ dont nous disposions, nous comptons, au terme de l'exercice, 15 977 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, 8 275 personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec et 447 entreprises nouvellement aidées. Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi a chuté de 4 % alors que le nombre de prestataires du Programme d'aide sociale (sans contraintes à l'emploi) a connu une diminution de 3,5 %.

Notre souci constant d'une offre de service de qualité à la clientèle aura encore une fois cette année permis à notre organisation de se distinguer par ses résultats et ses performances. Les données et les statistiques présentées ici de même que les réalisations dont il est fait part permettent d'apprécier l'importance et l'ampleur des travaux accomplis par notre personnel et le leadership de nos gestionnaires. Nous tenons à les remercier et à souligner aussi l'implication et l'appui des membres de notre Conseil régional de même que la collaboration de l'ensemble de nos partenaires.

Nous sommes convaincues que le travail de chacune et de chacun est porteur de mieux-être pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de la région et qu'il constitue, collectivement, une contribution d'importance au développement économique et social des Laurentides.

La présidente du Conseil régional
des partenaires du marché du
travail des Laurentides

***Monique Laurin***

La directrice régionale et
secrétaire du Conseil régional
des partenaires du marché du
travail des Laurentides

***Louise Paradis***

# La déclaration de la direction

Les résultats et les renseignements contenus dans le présent rapport sont sous la responsabilité de la directrice régionale des Laurentides et des gestionnaires cosignataires de cette déclaration. Cette responsabilité porte sur les étapes de collecte, d'enregistrement, d'exactitude, d'intégralité et de fiabilité des données utilisées pour la reddition de comptes annuelle quant aux résultats attendus et convenus dans le Plan d'action régional 2005-2008. Les sources de données nous proviennent de la Direction générale adjointe à la planification et à l'information sur le marché du travail qui coordonne le Rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec.

Emploi-Québec a maintenu, tout au cours de l'exercice financier, conformément à son mandat, des systèmes de contrôle interne et de suivi des résultats, de façon à permettre une saine gestion de ses activités et une reddition de comptes eu égard à ses engagements. Emploi-Québec Laurentides dispose notamment :

- d'une planification budgétaire opérationnelle élaborée régionalement et par CLE, suivie mensuellement selon les participations par mesure;
- d'un rapport financier sur ses engagements et dépenses, suivi et publié hebdomadairement et consolidé mensuellement par la Direction de la planification, du partenariat et des services aux entreprises;
- d'un rapport de suivi des résultats au regard des indicateurs de son plan d'action régional, préparé mensuellement;
- d'une analyse de la planification, de la programmation et du budget d'intervention préparé deux fois par année;
- d'un suivi trimestriel du Plan d'action régional adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail;
- d'une structure de contrôle et de fiabilité des données sous la responsabilité d'un vérificateur interne.

**Paul Demers**
Directeur de la planification et du partenariat

**Ghyslaine Allard**
Directrice du soutien aux opérations

**Brigitte Pharand**
Directrice des CLE de Sainte-Thérèse et de Mirabel – Saint-Janvier

**Sylvain Pesant**
Directeur du CLE de Sainte-Agathe

**Pierre Chénier**
Directeur des CLE de Saint-Eustache et de Lachute

**Sylvie Déry**
Directrice du CLE de Saint-Jérôme

**Annie Bigras**
Directrice du CLE de Sainte-Adèle par intérim

**Sylvie Marcil**
Directrice du CLE de Mont-Laurier

**Bernadette Gélineau**
Directrice du développement social

**Diane Perreault**
Directrice de la conformité, des enquêtes et de l'administration

**Louise Paradis**
Directrice régionale

# Le sommaire des résultats

**21,4 millions de dollars**
de prestations non versées en assurance-emploi et en assistance-emploi aux personnes qui sont retournées en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

**BUDGET**
**40,2 millions de dollars**
investis auprès des individus et des entreprises dans les Laurentides

**15 977 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec**

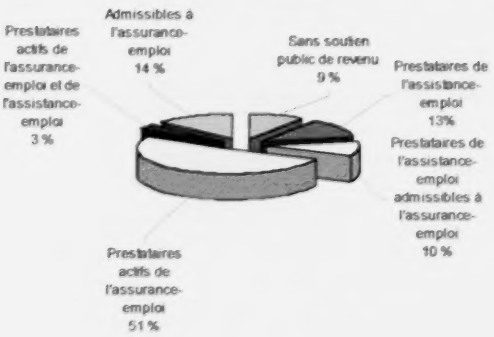
**447 entreprises nouvellement aidées**

**8 275 personnes en emploi** après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

## Clientèle individus

Parmi les 15 977 nouveaux participants ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, 46 % étaient des femmes et près de 76 % étaient admissibles* ou prestataires de l'assurance-emploi.

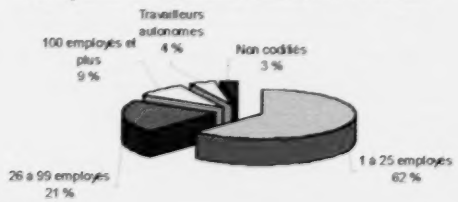
**Statut des participants**


Admissibles à l'assurance-emploi 14 %
Sans soutien public de revenu 9 %
Prestataires de l'assistance-emploi 13%
Prestataires de l'assistance-emploi admissibles à l'assurance-emploi 10 %
Prestataires actifs de l'assurance-emploi 51 %
Prestataires actifs de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi 3 %

## Clientèle entreprises

Parmi les 447 entreprises aidées par une intervention d'Emploi-Québec, 62 % comptaient moins de 25 employés.

**Entreprises nouvellement aidées, selon la taille**




* Voir la définition à l'annexe 3.

# Une organisation centrée sur l'emploi

## Notre mission

De concert avec les partenaires du marché du travail, les services publics d'emploi participent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail régional de même qu'à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Ils offrent leurs services aux chercheurs d'emploi, aux travailleuses et travailleurs et aux entreprises en visant l'insertion sociale et professionnelle, le maintien, la stabilisation et la création d'emplois. De plus, l'agence favorise l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre, qualifiante et transférable. En ce sens, Emploi-Québec Laurentides considère que sa mission est liée intimement au développement économique et social de la région.

## Notre personnel

Nous comptons sur notre personnel. Par son engagement, notre personnel est un acteur de première ligne dans le développement harmonieux de l'emploi et de la main-d'œuvre. Chacune de nos employées et chacun de nos employés se trouve au cœur des principes directeurs et des défis organisationnels.

## Nos principes directeurs

- Nous favorisons l'autonomie et la dignité afin de permettre à chaque personne recherchant un emploi de trouver un travail qui lui convient.
- Nous affichons nos couleurs : notre mission, nos mandats, nos structures et notre déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens qui font d'Emploi-Québec une organisation centrée sur le client.
- Tout en menant la lutte au chômage et à l'exclusion sociale, nous appuyons le développement économique.
- Nous croyons que la concertation mène loin : le partenariat constitue la pierre angulaire à partir de laquelle nos interventions prennent forme en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

## Nos principaux défis organisationnels

- Moderniser l'offre de service d'Emploi-Québec et consolider la mise en place d'un continuum de services vers l'emploi auprès des individus et des entreprises.
- Perfectionner notre approche-client.
- Intensifier notre présence auprès des entreprises.
- Optimiser la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail.

## Nos clientèles

Emploi-Québec offre des services d'emploi à l'ensemble de la main-d'œuvre des Laurentides et aux entreprises, en partenariat avec les intervenants du marché du travail.

Les clientèles des services publics d'emploi sont :

- les personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement celles qui courent un risque de chômage prolongé;
- les personnes en emploi dont les emplois sont menacés;
- les entreprises dont les emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, ainsi que celles qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent accroître les compétences de leur personnel.

## Des ressources au service de la main-d'œuvre et des entreprises

Près de 275 employées et employés et gestionnaires assurent la prestation de l'agence Emploi-Québec dans les Laurentides, dont près de la moitié est dédiée aux services publics d'emploi. Ils sont répartis dans les principaux corps d'emploi suivants: agentes et agents d'aide à l'emploi, conseillères et conseillers aux services aux individus et aux entreprises, agentes et agents de recherche, économiste, chefs d'équipe, coordonnatrices et coordonnateurs, techniciennes et techniciens en administration et personnel de bureau.

Le réseau d'Emploi-Québec Laurentides est composé d'un bureau régional situé à Saint-Jérôme, de huit centres locaux d'emploi permanents, soit un par MRC, et d'un point de service à Rivière-Rouge (secteur L'Annonciation).

Du côté des ressources financières, les débours totaux du Fonds de développement du marché du travail en 2007-2008 se sont élevés à 40 197 304 $, soit 1 874 603 $ de plus que l'année précédente.

Pour assurer notre prestation de services, nous disposons d'un budget d'administration de 11 M$ pour les dépenses liées à la masse salariale, au matériel et autres frais pour les deux volets de l'agence.

## Une approche partenariale

Pour réaliser sa mission, Emploi-Québec s'inscrit dans une approche partenariale dont la responsabilité de gestion est partagée avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides. Le Conseil a notamment pour fonctions de définir les problématiques du marché du travail et d'élaborer le Plan d'action régional en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Emploi-Québec est aussi associée avec différents partenaires, dont la Conférence régionale des élus (CRÉ) qui doit tenir compte des stratégies et des objectifs régionaux en matière d'économie et d'emploi déterminés par le Conseil. De façon particulière en 2007-2008, Emploi-Québec a été partenaire de quatre ententes spécifiques ou de partenariats portant sur :

- la culture et les communications;
- le développement social;
- le développement de l'industrie de l'agroalimentaire;
- la réussite éducative des jeunes.

Avec ses partenaires de concertation, Emploi-Québec a mis en commun en 2007-2008 des idées, des priorités, des façons de faire et s'est entendue sur des orientations, des stratégies et des actions à réaliser. Citons la Conférence administrative régionale (CAR), responsable d'harmoniser l'action gouvernementale en région, les conseils d'administration des centres locaux de développement (CLD) où siègent les directeurs de centres locaux d'emploi (CLE), le Forum régional des Laurentides Emploi-Québec–Ressources externes qui assure une interface fonctionnelle entre les organismes communautaires oeuvrant en employabilité et les services publics d'emploi, le Comité de concertation de l'entente du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)-Emploi-Québec pour la formation de la main-d'œuvre et, finalement, une vingtaine de tables et de comités sectoriels régionaux.

Également, Emploi-Québec a recours à des partenaires de services pour réaliser une activité ou un service préalablement défini. Les principaux partenaires de services sont les centres locaux de développement (CLD) pour la réalisation des ententes concernant la mesure Soutien au travail autonome, les carrefours jeunesse-emploi (CJE) pour Jeunes en action et les ressources externes dans la réalisation des Services d'aide à l'emploi et des Projets préparatoires à l'emploi. Notons à cet effet qu'en 2007-2008 Emploi-Québec Laurentides a transigé avec 27 ressources externes pour la réalisation de 48 ententes de services.

Afin de connaître leur opinion, d'obtenir et de donner de l'information avant une prise de décision, Emploi-Québec s'adresse à ses partenaires de consultation dont les principaux sont les comités sectoriels, le Comité d'intégration et de maintien des personnes immigrantes et le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) des personnes handicapées. Différents comités consultatifs agissent aussi comme partenaires sur les questions touchant les travailleurs de 45 ans et plus, la main-d'œuvre féminine et la clientèle jeunes.

# Évolution du marché du travail

## La situation d'ensemble

Selon les données de Statistique Canada[1], l'effectif en emploi a augmenté vigoureusement (10 %) en 2007-2008 comparativement à l'année précédente. La hausse s'est faite sentir principalement dans la catégorie des postes à temps partiel. Dans ce contexte, le taux de chômage de la région a diminué, passant de 7,8 % en 2006-2007 à 6,5 % en 2007-2008[2].

## La situation selon le genre et l'âge

Pour l'année financière 2007-2008, l'emploi chez les femmes s'est établi à 131 800 postes et leur taux de chômage à seulement 4,8 % (7,9 % pour les hommes). Depuis plusieurs années, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes et cette situation se confirme encore cette année. L'écart avec le taux de chômage estimé pour les hommes s'est donc élargi en 2007-2008.

La participation au marché du travail des femmes a progressé fortement. Leur taux d'activité (65,7 %) est demeuré cependant nettement inférieur à celui des hommes (72,7 %). Rappelons que la tendance de longue période contribue à une diminution de l'écart à ce chapitre. Autrement dit, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail.

Les jeunes de 15 à 24 ans ont profité de la bonne tenue du marché du travail. Leur effectif en emploi s'est établi à 39 200, soit un gain intéressant comparativement à la marque atteinte l'année précédente. Leur taux de chômage (12,1 %) représente un recul par rapport au taux calculé à la même période de l'année dernière (15,5 %) mais il continue toutefois d'être supérieur à celui des autres catégories d'âge. Les jeunes sont actifs sur le marché du travail, leur taux d'activité (70,3 %) se situant légèrement au-dessus de la moyenne régionale (69,3 %).

Par ailleurs, on comptait 133 100 emplois chez les 25 à 44 ans en 2007-2008. À 5,5 %, leur taux de chômage est inférieur à celui de l'ensemble des groupes d'âge (6,5 %). Leur participation au marché du travail est très élevée et leur taux d'activité dépasse même 90 % (91,2 %). Rappelons qu'il s'agit du groupe le plus important sur le marché du travail.

Contrairement aux deux autres groupes d'âge, l'effectif en emploi des 45 ans et plus est demeuré stable à 105 000 en 2007-2008. En raison du vieillissement de la population et de la tendance des travailleurs âgés à participer davantage au marché du travail, ce groupe est de plus en plus important. Son taux de chômage s'est établi à 5,4 %, soit en dessous de la moyenne. Par contre, la durée moyenne du chômage (29,5 semaines) est plus élevée que celle que l'on observe globalement sur le marché du travail (18,5 semaines). Autrement dit, le risque d'être en chômage est plus faible dans ce groupe; toutefois lorsqu'une personne se retrouve en chômage, elle en sort

1. Les données de l'*Enquête sur la population active* sont obtenues à partir d'un échantillon de ménages, lequel s'établissait en juin 2008 à 393. Rappelons qu'il était de près de 600 en 2003. Il est recommandé d'interpréter prudemment ces chiffres.
2. Les données qui sont présentées dans ce texte sont compilées en fonction de l'année financière, soit d'avril à mars. Elles diffèrent donc de celles qui sont diffusées dans nos autres publications.

plus lentement. On remarque une situation inverse chez les jeunes. Le risque d'être en chômage est plus élevé, comme en témoigne leur taux de chômage systématiquement plus haut que la moyenne. En contrepartie, les jeunes demeurent moins longtemps sans travail (6,8 semaines).

**Les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi**

La région comptait près de 10 284 bénéficiaires[3] de l'assurance-emploi en 2007-2008, soit 4 % de moins que l'année précédente. Six CLE sur huit ont suivi la tendance baissière observée à l'échelle régionale. Tant en nombres absolus que relatifs, la diminution la plus forte a été observée sur le territoire du CLE de Sainte-Thérèse. Le territoire du CLE de Lachute a divergé de la tendance régionale en inscrivant une progression de 2,8 % alors que le CLE de Sainte-Agathe a vu son effectif de bénéficiaires demeurer stable à 1 308.

En mars 2008, l'effectif de prestataires du Programme d'aide sociale (sans contraintes à l'emploi) s'est établi à 7 168, soit une diminution de 3,5 % par rapport au même mois de 2007. Plusieurs CLE ont suivi le mouvement à la baisse; celui de Saint-Eustache (-10,8 %) a connu la plus forte diminution. Le CLE de Mont-Laurier a vu son effectif baisser de 3,2 % pour 29 individus. À Sainte-Adèle et à Sainte-Thérèse, l'effectif est demeuré stable (510 et 1 101 respectivement). Par contre, à Mirabel–Saint-Janvier, le nombre de prestataires a augmenté de 16,6 %.

**L'évolution sectorielle du marché du travail**

Avec près de quatre emplois sur cinq dans l'économie régionale, le secteur tertiaire est de loin le plus important. En 2007-2008, il comptait 219 200 personnes en emploi, soit près de 14 % de plus que l'année précédente. La tendance dans les activités reliées à la consommation (*commerce, restauration et hébergement*, etc.) est globalement positive. Dans les services gouvernementaux, la *santé* a contribué à la croissance et l'on peut avancer qu'il en a probablement été de même dans l'enseignement mais dans une moindre mesure.

Dans le secteur secondaire, l'activité a continué d'être intéressante dans la *construction* mais l'effectif en emploi est demeuré stable à 20 000 alors que la fabrication a eu ses hauts et ses bas. L'effectif en emploi s'est établi à 30 600 en 2007-2008, soit 14 % de moins que l'année précédente.

Dans le manufacturier, la fermeture d'entreprises est à l'origine de la diminution alors que, dans d'autres, c'est plutôt une réduction de l'activité qui est en cause. La force du dollar canadien, la flambée des prix de l'énergie, la montée de la concurrence, notamment celle en provenance de la Chine, et le ralentissement de l'économie américaine sont les facteurs les plus souvent cités pour expliquer les difficultés de l'industrie manufacturière. Toutefois, la plus importante industrie de notre région, celle de la fabrication de matériel de transport, se porte bien et nous entrevoyons l'avenir avec optimisme, surtout depuis que Bombardier Aéronautique a officiellement annoncé la mise en œuvre du projet de la CSéries.

3. Il s'agit des bénéficiaires ordinaires sans gains de revenus déclarés. Ces données sur les bénéficiaires de l'assurance-emploi ne doivent pas être comparées avec celles des années précédentes puisqu'elles correspondent à une définition différente. Sans être des mesures exactes du chômage, les chiffres sur les bénéficiaires présentés dans ce texte se rapprochent davantage du concept de chômage.

Enfin, dans le secteur primaire, la conjoncture est demeurée difficile dans l'industrie forestière. Le taux de change, le conflit sur le bois d'œuvre, la réduction de 20 % de la possibilité forestière et le ralentissement économique américain ont affaibli l'emploi dans ce domaine.

En résumé, le marché du travail des Laurentides est demeuré relativement solide malgré les difficultés du secteur manufacturier. Les facteurs favorables qui ont soutenu la croissance au cours des dernières années sont encore présents et devraient continuer d'exercer leur influence positive au cours des prochaines années.

# Des résultats probants

Voici sommairement, pour chacune des orientations du Plan d'action régional 2005-2008 des services publics d'emploi, les résultats obtenus pour l'année 2007-2008.

**Orientation 1 : Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides**

La production d'une information proactive sur le marché du travail (IMT) constitue l'un des principaux axes d'intervention de cette orientation. Année après année, des citoyennes et des citoyens des Laurentides vivent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi alors que des employeurs cherchent à pourvoir des postes vacants. La grande majorité des personnes en chômage parviennent à trouver par elles-mêmes un emploi. Mais la rapidité à le faire, autant que celle des entreprises à pourvoir leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi et sur les possibilités qu'offre le marché du travail.

Par ses salles multiservices aménagées dans chacun des CLE de la région et par l'entremise d'Internet (emploiquebec.net), Emploi-Québec rend l'IMT accessible et disponible au grand public. La principale nouveauté en 2007-2008 est l'accès à un répertoire d'entreprises de la région dans l'IMT en ligne. Se sont ajoutées en cette matière, au cours de l'année, les publications suivantes : *Bulletin régional sur le marché du travail* (quatre parutions), *Perspectives professionnelles* et *Perspectives sectorielles régionales 2007-2011*. Par ailleurs, une enquête sur les besoins en main-d'œuvre des entreprises des régions de la RMR de Montréal a été réalisée en 2007-2008. Plus de 2 850 entreprises de la région y ont répondu et les résultats seront diffusés à l'automne 2008.

Le service de Placement en ligne pour les individus et les entreprises et l'intervention rapide auprès des personnes à risque de chômage prolongé font également partie de l'offre de service liée à cette orientation. Ainsi, dans Placement en ligne, les employeurs peuvent eux-mêmes inscrire leurs postes vacants et procéder à la recherche de candidates et de candidats en tout temps. Dans 93 % des cas, les offres d'emploi sont inscrites en mode libre-service, c'est-à-dire par les employeurs eux-mêmes. Au besoin, un agent du Centre d'assistance au placement peut procéder à la saisie des offres. L'utilisation du Placement en ligne est gratuite tant pour les employeurs que pour les chercheurs d'emploi.

Selon un sondage effectué en 2007[4], le site Internet d'Emploi-Québec est le site le plus consulté au Québec pour la recherche d'emploi. On estime à près de 6 924 le nombre d'employeurs des Laurentides y ayant inscrit au moins une offre d'emploi au cours de l'année. Ainsi, le nombre d'occasions d'emploi de la région des Laurentides signalées au service de Placement en ligne en 2007-2008 se situe à 34 043. Les emplois affichés touchent une variété de professions et reflètent la structure du marché du travail de la région. À ces offres d'emploi s'ajoutent près de 12 700 candidatures courantes et plus de 2 400 candidatures étudiantes inscrites en 2007-2008.

4. Voir Cyberpresse, firme Ipsos Descarie, juin 2007.

Le chômage de longue durée touche davantage des segments de population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et conduit souvent à l'exclusion et à la pauvreté. Ainsi, cette orientation préconise la préparation et l'insertion en emploi des personnes sous-scolarisées en portant une attention particulière aux jeunes de 18 à 24 ans, aux jeunes femmes responsables de familles monoparentales, aux personnes handicapées et aux personnes de 45 ans et plus. Elle s'ouvre sur le partenariat et la concertation dans la mise en œuvre des stratégies gouvernementales à l'égard de ces groupes défavorisés.

Afin d'assurer l'efficacité des interventions liées à cette orientation, 13 indicateurs de résultats sont suivis, couvrant nos services spécialisés ainsi que ceux qui sont offerts à nos clientèles plus éloignées du marché du travail.

### Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec

Avec 15 977 nouveaux participants, la cible a été atteinte à 107 %, en hausse de 3 % comparativement à l'année 2006-2007. Cette augmentation est attribuable à l'augmentation de la clientèle jeunes et des 45 ans et plus desservie.

Par ailleurs, la clientèle féminine a représenté 46 % des nouvelles participations, soit un taux légèrement inférieur à celui de l'an passé. Les mesures où le taux de participation féminine est élevé sont Projets préparatoires à l'emploi - volet général (76 %), Subventions salariales - volet économie sociale (74 %), Subventions salariales – volet expérience de travail (60 %) et Mesure de formation – individus (51 %).

Notons toutefois que cet indicateur ne tient pas compte du nombre de personnes qui ont recours exclusivement aux activités offertes en libre-service ou à une entrevue initiale, ni du nombre d'individus bénéficiant exclusivement du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

### Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

Emploi-Québec aspire à ce que les personnes aidées par ses services se trouvent un travail et qu'elles puissent ensuite poursuivre leur développement en emploi. Cet indicateur permet

d'estimer dans quelle mesure les interventions des services publics d'emploi ont pu produire cet effet. L'efficacité des interventions est mesurée, entre autres, par le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi après avoir bénéficié d'une intervention. Le taux d'atteinte de la cible est de 107 % pour la région et 101 % pour le Québec.

Les résultats de personnes en emploi sont liés aux individus qui ont terminé une intervention d'Emploi-Québec entre le 1er janvier et le 31 décembre 2007. Ainsi, certains résultats dénombrés se rapportent à des personnes qui ont entrepris une activité lors de l'année précédente. Par ailleurs, certains résultats d'emploi ne seront considérés que l'année prochaine. Ce décalage avec l'année financière, du 1er avril au 31 mars, vise à nous permettre de faire une relance de nos clients sans emploi après la fin d'un parcours, soit douze semaines plus tard.

**Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi**

Cette cible a été atteinte à 114 %. Plus de 65 % des prestataires de l'assurance-emploi desservis avaient moins de 30 ans ou plus de 45 ans. Les femmes représentent 46 % des prestataires participants à l'assurance-emploi.

**Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec**

Nous avons atteint 112 % de la cible, soit 19 points de pourcentage de plus que celle qui a été atteinte au niveau provincial (93 %). Il s'agit d'une augmentation de 5 % en comparaison avec l'année dernière.

### Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée

Ces données sont suivies à titre indicatif. Les mesures visant la préparation et l'insertion en emploi[5] s'adressent aux personnes qui présentent des difficultés plus importantes de cheminement vers l'emploi et qui risquent de vivre des périodes de chômage de longue durée. On entend par chômage de longue durée une période d'absence du marché du travail de plus de douze mois consécutifs. Pour être efficientes, les mesures de plus longue durée nécessitant des investissements plus élevés devraient être utilisées surtout pour les personnes dont les difficultés d'insertion sont les plus fortes. Les mesures Projets préparatoires à l'emploi, Subventions salariales, Soutien au travail autonome et Mesure de formation de la main-d'œuvre sont notamment concernées. La proportion des participants à ces mesures qui répondent aux critères des personnes à risque élevé de chômage de longue durée s'est élevée à 65,7 %.

### Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse

Le taux d'atteinte de la cible, soit 101 % représente une hausse de 3 % de nouveaux participants à l'assistance-emploi par rapport à l'année dernière. La mise en place de la Convergence et du continuum de services explique en grande partie la hausse de participation de cette clientèle, et ce, malgré :

- la baisse du nombre de prestataires aptes au travail;
- les difficultés accrues à mobiliser certains prestataires puisque la participation aux activités d'insertion à l'emploi est maintenant volontaire;
- le transfert de la mesure Insertion sociale vers les services de solidarité sociale. La participation aux Programmes d'aide et d'accompagnement social (PAAS) n'est pas comptabilisée comme une participation aux services publics d'emploi.

5. Les autres mesures touchent notamment l'aide à la recherche d'emploi et le soutien du revenu.

**Nombre de participants prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi**

| | |
|---|---|
| Cible | 1 758 |
| Résultat | 1 745 |

Cet indicateur correspond au nombre de prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ont occupé ou qui occupaient un emploi après une intervention d'Emploi-Québec. Le nombre de nouveaux participants prestataires de l'assistance sociale avait chuté de 22 % l'an passé et se répercute proportionnellement sur le nombre de retours en emploi, ce qui explique que la cible a été atteinte à 99 %, un résultat légèrement supérieur à celui qui a été atteint au niveau provincial (98 %). Par ailleurs, le nombre de retours en emploi pour les jeunes de moins de 30 ans a augmenté de 6 % en un an.

**Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes**

| | |
|---|---|
| Cible | 475 |
| Résultat | 553 |

Ce sont 553 personnes nées à l'extérieur du Canada qui ont bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec en 2007-2008, ce qui correspond à 116 % de ce qui était visé. Plus de 45 % de ces nouveaux participants ont entre 30 et 44 ans. Ils se répartissent également entre hommes et femmes et sont des nouveaux arrivants (établis au Canada depuis moins de trois ans) dans une proportion de 33 %.

Il est à noter que, depuis 2005, Emploi-Québec, Investissement Québec et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles ont établi le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Celui-ci, réalisé en milieu de travail, a permis d'aider près de 30 personnes immigrantes ou membres des minorités visibles à intégrer le marché du travail.

## Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base

| | |
|---|---|
| Cible | 1 939 |
| Résultat | 2 182 |

L'indicateur dénombre les participantes et les participants aux différents volets de la formation de base : francisation, alphabétisation, formation préalable à la formation professionnelle, formation générale, métiers semi-spécialisés ainsi que la formation professionnelle au secondaire. Cet indicateur est atteint à 113 % cette année. Il s'agit d'une hausse de près de 7 % par rapport au résultat de l'année précédente.

Il y a eu 2 624 nouvelles participations[6] à la Mesure de formation de la main-d'œuvre. Les engagements pour cette mesure totalisent 17 978 880 $, incluant le soutien du revenu versé aux participants, et représente 45 % des engagements totaux de la région. Afin de répondre à la demande du marché du travail, 23 formations ont été achetées par Emploi-Québec cette année.

Les jeunes ont bénéficié davantage de la Mesure de formation de la main-d'œuvre, particulièrement en formation générale : 72 % des participants avaient moins de 30 ans. Parmi les personnes ayant terminé leur cheminement vers l'emploi et dont l'activité principale était une formation professionnelle ou technique, 84,5 % ont occupé ou occupaient un emploi par la suite.

## Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi

| | |
|---|---|
| Cible | 11 460 000 $ |
| Résultat | 15 028 175$ |

Cet indicateur est calculé en faisant la somme des prestations non payées à des prestataires actifs à l'assurance-emploi en raison d'un retour au travail à la suite d'une intervention reconnue aux fins de l'Entente Canada-Québec. La cible fut atteinte à 131 %, un résultat nettement supérieur à celui de l'an passé (+7 %). Notons que certains retours en emploi ne génèrent aucune économie au Compte de l'assurance-emploi. Ainsi, cette cible ne tient pas compte des prestataires qui ont trouvé un emploi à la suite de leur participation à l'une de nos mesures et qui ont épuisé leurs prestations pendant cette période.

6. Les participations représentent l'ensemble des mesures auxquelles ont participé des individus inscrits à une ou à plusieurs mesures actives. Ainsi, une personne participant à deux mesures différentes au cours de la période (elle peut par exemple terminer une mesure et en commencer une autre) sera comptabilisée deux fois dans l'élément « total des participations » et une seule fois dans le « total des adultes distincts ».

**Prestations non versées par l'aide de dernier recours à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi**

| | |
|---|---|
| Cible | 5 842 000 $ |
| Résultat | 6 321 600 $ |

Les prestations non versées par l'aide de dernier recours sont calculées en additionnant l'effet monétaire des sorties de l'aide et des réductions de prestations recensées lorsqu'une aide a été apportée à un prestataire de l'assistance-emploi par les services publics d'emploi. Ainsi, les prestataires de l'assistance-emploi qui ne reçoivent plus d'aide ou qui ont déclaré des revenus de travail à la suite d'une activité d'Emploi-Québec et ceux qui ont fait l'objet d'une réduction d'aide ont permis des économies de l'ordre de 6,3 M$ à l'assistance-emploi. Il s'agit d'une hausse de 11 % par rapport à l'année précédente.

### Orientation 2 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

La croissance économique est le principal déterminant de la création d'emplois et de la capacité à lutter contre la pauvreté. Cette croissance est largement déterminée par la capacité des entreprises à s'adapter aux changements, à innover et à investir dans la formation de leur main-d'œuvre. Emploi-Québec veut soutenir l'effort de formation des entreprises et contribuer à l'implantation d'une culture de formation continue de la main-d'œuvre régionale. Cette orientation s'articule autour de la promotion et du soutien du perfectionnement des personnes en emploi par la formation, d'efforts pour atténuer les difficultés de recrutement des employeurs et du soutien dans la gestion des ressources humaines. Sont également au centre des interventions les problèmes reliés aux secteurs des produits de bois, des aliments et boissons, des meubles, de la foresterie et de l'exploitation forestière, de l'hébergement et de la restauration, des arts, spectacles et loisirs, du commerce, des produits métalliques et de l'agriculture.

Afin d'assurer l'efficacité des interventions liées à cette orientation, deux indicateurs de résultats sont suivis et couvrent les services offerts à la main-d'œuvre en emploi et aux entreprises.

## Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives

Cet indicateur recense le nombre d'entreprises bénéficiant d'une intervention en vertu du volet employeurs de la Mesure de formation de la main-d'œuvre et des volets suivants de la mesure Concertation pour l'emploi : comité de main-d'œuvre, comité de reclassement, aménagement et réduction du temps de travail, planification et développement des ressources humaines, projets de stabilisation de l'emploi et autres projets. De plus, les entreprises bénéficiaires de services-conseils offerts par notre personnel sont maintenant incluses comme nouvelles entreprises aidées. Toutefois, celles qui sont rejointes par les services de Placement en ligne ne sont pas comptabilisées par cet indicateur.

L'objectif en 2007-2008 a été dépassé et atteint à 121 %. Parmi les principales interventions réalisées par nos conseillères et nos conseillers, on dénombre 284 projets de formation en entreprise, 212 services-conseils, 109 *coaching* de gestion, 77 mandats de consultation en gestion des ressources humaines, 35 diagnostics et 16 aides à la mise en place d'un service de ressources humaines.

Pour soutenir ces 284 projets de formation en entreprise, nous avons investi 3,5 M$, auxquels s'ajoutent près de 420 000 $ pour de la formation à temps partiel dispensée en établissements scolaires au bénéfice de 2400 travailleurs en emploi.

Par ailleurs, nos équipes dédiées aux services aux entreprises ont aussi réalisé plusieurs activités liées au soutien et à la promotion de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). Leur soutien s'est traduit par l'analyse de neuf projets par la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Ainsi, cinq projets totalisant 135 527 $ ont été recommandés pour quatre entreprises de la région. De plus, le volet régional du FDRCMO, qui vise à répondre à des besoins régionaux en matière de formation de base, de francisation et de recyclage, nous a permis d'offrir 407 heures de formation aux travailleuses et aux travailleurs de huit entreprises du territoire.

**Nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail**

| | |
|---|---|
| Cible | 150 |
| Résultat | 163 |

Cet indicateur touche l'ensemble des ententes convenues en vertu du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), qui ont été conclues entre l'apprenti, l'employeur et Emploi-Québec et qui ont débuté au cours de 2007-2008. Près de 32 % des ententes signées en cours d'année sont liées au Règlement sur la qualité de l'eau, obligeant ainsi les municipalités à certifier les opérateurs en traitement de l'eau potable. Cet indicateur ne dénombre pas les 48 nouveaux compagnons qui ont été formés cette année en lien avec ce programme. Le compagnon assure la formation et l'encadrement des apprentis et il atteste les compétences acquises par ceux-ci.

Nous avons signé 163 ententes d'apprentissage en milieu de travail avec 66 entreprises de la région. Cette cible a été atteinte à 109 %. Les métiers où l'on retrouve davantage de PAMT dans la région sont dessinateurs et dessinatrices de structure métallique, cuisinières ou cuisiniers d'établissement, ébénistes, coiffeuses ou coiffeurs, débroussaillage et boucherie de détail.

**Orientation 3 : Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail**

Lors des consultations locales et régionale menant à l'élaboration du Plan d'action régional, il est ressorti qu'un écart important subsiste entre les attentes de l'entreprise d'aujourd'hui et celles de la nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs vis-à-vis du travail. Alors que les entreprises demeurent plutôt traditionnelles dans leur façon de faire, la main-d'œuvre, elle, exprime clairement ses besoins notamment sur la valeur accordée au travail, sa loyauté, les conditions de travail et la conciliation travail-famille. Ainsi, les gestionnaires d'entreprises devront tenir compte de ces réalités, souvent fort différentes des leurs, dans leur gestion des ressources humaines, notamment dans l'accueil des nouveaux employés, la reconnaissance au travail et la détermination des conditions de travail.

De plus, les enquêtes menées auprès des entreprises des Laurentides depuis 1998 soulignent qu'une cause importante de difficultés de recrutement est le manque de candidats ayant les qualités personnelles requises. Ainsi, plusieurs personnes ont des lacunes en matière d'attitudes et de comportements (savoir-être) pour occuper les emplois disponibles. La main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain est appelée à mobiliser ses savoirs, ses aptitudes et ses habiletés ainsi que les ressources de son environnement de travail en vue d'une action appropriée et efficace, ce qui est appelé le savoir-agir.

Cette orientation vise à favoriser l'arrimage entre les attentes des entreprises et celles de la nouvelle génération de travailleurs et à préparer les personnes les plus éloignées du marché du

travail en leur permettant de faire l'apprentissage d'habitudes de travail nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi.

Une deuxième édition du Forum attitudes et comportements reliés au travail s'est tenue le 19 novembre 2007 sous l'égide de la Table métropolitaine de Montréal. Le concept a été bonifié d'un volet sur la main-d'œuvre immigrante. Ce forum a rejoint 200 participants représentant une centaine d'entreprises de Laval, Laurentides et Lanaudière. Parmi ces 200 participants, 160 ont répondu à l'évaluation. Une proportion de 100 % des répondants s'est dite très satisfaite ou satisfaite, ce qui témoigne de l'intérêt et du grand succès de l'événement.

Sur le plan local, le CLE de Mont-Laurier a organisé le Forum des générations qui a permis d'offrir des ateliers portant sur les réalités du marché du travail suivantes : Génération X et Y, 45 ans et plus, gestion prévisionnelle des ressources humaines et attitudes et comportements gagnants à développer pour intégrer le marché du travail et s'y maintenir. L'activité s'est déroulée le 26 février dernier avec le conférencier Carol Allain. Près de 100 personnes y ont participé.

Le projet de site Web « Comprendreetagir.info », réalisé en collaboration avec la CRÉ et le CRPMT, a fait l'objet d'un lancement le 14 février 2008. Deux conférences de presse ont été tenues à Saint-Jérôme et à Sainte-Thérèse. Il s'agit d'un outil de *coaching* interactif qui, au moyen de mises en situation de cas vécus, permet aux gestionnaires de s'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail et aux attentes de la nouvelle génération de travailleurs. Plus de 1 200 clés USB ont été distribuées pour faire connaître ce dispositif.

Également, Emploi-Québec participe aux travaux de la Table de concertation sur la relève en entreprise avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation. Son objectif est d'établir une veille active sur la problématique de la relève. Cette année, la principale réalisation de ce comité a été l'organisation d'un événement tenu en février 2008 et destiné aux dirigeants d'entreprises qui sont actuellement dans un processus de relève ou en voie de l'être afin de les sensibiliser sur les étapes à suivre et les ressources disponibles pour les aider. Plus de 60 participants y ont assisté et près de 20 entreprises ont manifesté leur intérêt à rencontrer le coordonnateur du projet. Devant ce succès, il est envisagé de reprendre cette activité à l'automne 2008.

Nous avons également intégré des volets en lien avec les attitudes et les comportements attendus des employeurs dans la plupart de nos mesures et de nos services qui s'adressent aux individus. Ainsi, nos sessions de groupe incluent maintenant un bloc d'information sur le savoir-être et les qualités personnelles requises sur le marché du travail. De même, la plupart des formations achetées ou mises en œuvre par Emploi-Québec incorporent maintenant un volet « attitudes et comportements ».

**Orientation 4 : Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens**

Pour Emploi-Québec, la gestion par résultats relève d'une obligation de rendre compte devant la population et le gouvernement de l'utilisation adéquate des ressources mises à sa disposition. Ce cadre de gestion convie l'ensemble du réseau à offrir des services de qualité, et ce, au moindre coût. C'est dans cet esprit que le Conseil régional des partenaires retenait cette orientation qui vise

à accroître l'efficacité de nos interventions dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat avec le milieu.

Dans ce contexte et pour arrimer les orientations régionales et leurs axes d'intervention aux diverses réalités des marchés du travail locaux, chaque CLE produit une programmation de ses activités. Un suivi de ces programmations locales est présenté lors des rencontres du Conseil régional des partenaires du marché du travail au cours de l'année.

L'amélioration continue de la prestation de services est l'un des objectifs de gestion par résultats. Pour l'atteindre, Emploi-Québec Laurentides a mis de l'avant une vision commune de l'approche d'intervention et du parcours individualisé qui consiste à soutenir le client dans sa démarche d'intégration à l'emploi par des interventions qui tiennent compte de son employabilité, du contexte du marché du travail et de celui d'Emploi-Québec, et ce, en renforçant la fonction d'accompagnement auprès des agents. Pour ce faire, nous avons nommé des responsables de l'accompagnement appelés *coachs* dans chacun des CLE et mis en place des rencontres statutaires avec ces derniers. Ainsi, les *coachs* ont la responsabilité de guider et d'accompagner les agents d'aide dans leurs interventions auprès de la clientèle.

Encore cette année, une attention particulière a été accordée au dépistage des clients qui risquent le plus d'interrompre leur participation aux mesures afin de leur fournir un accompagnement et des services adaptés. La réalisation de plans de travail dans les CLE liés à cet objectif a permis de réduire les taux d'abandon. Par exemple, le taux d'abandon pour l'ensemble des mesures est passé de 13 % en 2002-2003 à 7 % en 2006-2007.

Les rapports de plaintes de deuxième niveau reçues au Bureau des renseignements et plaintes répertorient pour notre région une moyenne de huit plaintes par trimestre. Sur l'ensemble, seulement trois ont fait l'objet d'une recommandation de modification du dossier. Nous suivons donc l'évolution de cet indicateur et aucun problème particulier n'a été décelé. Les plaintes dites de niveau 2 nécessitent généralement une ou plusieurs interventions auprès des divers échelons de décision d'Emploi-Québec pour résoudre le problème signalé par la clientèle.

Compte tenu des sommes importantes qui sont versées pour les mesures actives d'emploi, nous avons mis en place un processus de contrôle financier, et ce, depuis plusieurs années. Ce processus assure la fiabilité et l'intégrité de l'information pour l'application de la conformité aux politiques, plans, procédés, lois et règlements en vigueur. De plus, il nous permet d'apporter des correctifs et d'améliorer notre prestation de services. Le taux de conformité régional moyen pour les dossiers « Individus » atteint 92 % tandis que, pour les dossiers « Intervenants externes », celui-ci atteint 95 %.

Par ailleurs, deux CLE de la région, soit Sainte-Adèle et Sainte-Agathe, hébergent un point d'accès de Services Québec qui consiste à fournir au besoin un soutien technique minimal ainsi que des directives de base sur l'utilisation du matériel à la population.

Finalement, dans un souci de bien desservir nos clientèles, nous avons continué d'offrir de la formation à notre personnel.

# Des actions au cœur de l'actualité

Le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre et la lutte contre le chômage et l'exclusion sociale dans une perspective de développement économique, social et régional sont au cœur de la mission d'Emploi-Québec. À cet égard, le contexte économique de la région crée une situation où, d'un côté, les entreprises ont éprouvé d'importantes difficultés de recrutement alors que, d'un autre côté, s'est profilée une clientèle sans emploi de plus en plus éloignée du marché du travail. Aussi, malgré une situation économique favorable, les disparités entre les MRC demeurent une préoccupation constante.

En lien avec cet environnement socioéconomique qui a prévalu en 2007-2008, voici une présentation succincte des actions menées par nos équipes dédiées aux entreprises et aux individus.

## Des interventions auprès des entreprises

La région des Laurentides continue de se maintenir parmi les leaders en ce qui a trait à son marché du travail. Étant donné les atouts dont dispose la région, cette situation avantageuse devrait se maintenir au cours des prochaines années. Dans les circonstances, nous sommes demeurés proactifs en matière de soutien à nos entreprises, notamment pour ce qui est du recrutement de personnel. Effectivement, les enquêtes et les consultations que nous menons, de même que les interventions de nos conseillères et conseillers auprès des entreprises, ont continué d'attirer notre attention sur les difficultés de recrutement qu'elles éprouvent. La mobilisation de notre personnel s'est donc accentuée à cet égard afin de les mettre en contact avec une main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin pour profiter du contexte économique favorable et demeurer compétitives.

Tout au long de l'année, nos équipes aux entreprises se sont mobilisées pour aider les employeurs. Au-delà des activités locales visant à soutenir les entreprises dans leurs efforts de recrutement, nous avons accompagné et invité les employeurs à se pencher sur la gestion de leur propre main-d'œuvre. Que ce soit par l'intermédiaire des réseaux d'employeurs organisés ou par l'intermédiaire de ceux que nous avons contribué à mettre sur pied, nos conseillers aux entreprises ont multiplié les interventions-conseils face aux appréhensions des employeurs devant la rareté de main-d'œuvre qualifiée et les comportements de la jeune main-d'œuvre. Dans cette optique, Emploi-Québec coordonne, depuis le milieu des années 1990, le Réseau des gestionnaires en ressources humaines des Laurentides. Par ailleurs, l'organisation de sept journées locales ou régionale de l'emploi, tel le Salon Emploi-Santé, témoigne de notre volonté d'accompagner les entreprises dans leurs efforts de recrutement. De plus, un soutien constant leur a été offert pour tous nos services, dont l'utilisation du service de Placement en ligne.

Afin d'aiguiller les entreprises sur les possibilités qu'offre le marché du travail des Laurentides, plusieurs documents d'information ont été produits cette année. Notons la publication tous les trois mois du *Bulletin régional sur le marché du travail*, la publication des perspectives sectorielles et professionnelles et un dépliant intitulé *Perspectives d'emploi dans les Laurentides*. Par ailleurs,

nous participons à la campagne nationale *Tout pour réussir* par la mise à jour de la liste des professions pour la région.

Pour la troisième année d'implantation du processus de veille active sur les professions, douze professions ont été retenues pour la région. Cette veille a pour but de suivre l'évolution de professions jugées problématiques et de trouver des solutions, la formation étant un des moyens examinés. Des groupes de discussion ont été formés auprès des employeurs et des travailleurs afin de déterminer les causes des difficultés de recrutement pour les métiers de machinistes et de soudeurs.

Finalement, afin d'être proactifs auprès des entreprises, nous avons publié sur le Web, auprès de 2 000 employeurs de la région, le premier *Bulletin Contact entreprises Laurentides*. La particularité de ce bulletin d'information sur nos mesures, services et événements d'emploi, est qu'il nous permettra de connaître rétroactivement les intérêts et les besoins de nos entreprises et d'adapter nos interventions en conséquence.

Le dynamisme du marché du travail de la région a permis l'émergence de deux nouveaux projets et la poursuite de cinq projets économiques d'envergure en 2007-2008 : Groupe Volvo inc. à Saint-Eustache (1,52 M$), L-3 Communications MAS à Mirabel (1,5 M$), Bell Helicopter à Mirabel (3,7 M$), l'imprimerie du *Journal de Montréal* à Mirabel (1,8 M$), Paccar à Sainte-Thérèse (1,1 M$), Pièces automobiles Raufoss Canada S.E.C. (120 000 $) et Sonaca NMF Canada inc. (83 000 $). Plus de 1 400 emplois ont été créés à la suite de la mise en œuvre de ces projets.

Outre le secteur de la forêt, celui du manufacturier aura notamment été touché par de nombreuses mises à pied. Ces nouvelles réalités se sont traduites par une augmentation de l'achalandage dans nos CLE et par la mise sur pied de plusieurs comités d'aide au reclassement. Ainsi, 392 personnes et 28 entreprises ont bénéficié des services du Comité d'aide au reclassement à entrée continue des Laurentides. La présidence de ce comité était assurée par le Centre d'intervention des Basses-Laurentides pour l'emploi (CIBLE). Au 31 mars 2008, plus de 82 % des participants avaient réintégré le marché du travail ou avaient effectué un retour aux études.

L'entente d'Aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) entre Emploi-Québec, Cascades Groupe papiers fins de Saint-Jérôme et les syndicats de l'entreprise a été reconduite pour une deuxième année. Emploi-Québec a injecté 500 000 $ sur une période de deux ans, ce qui a permis de garder au travail 78 personnes dont l'emploi était menacé.

Afin de faire valoir auprès des entreprises le bassin potentiel que représentent les femmes, les personnes immigrantes et les personnes handicapées, nous avons, d'une part, participé et contribué financièrement à la remise régionale du Concours québécois en entrepreneuriat pour le prix « Entrepreneurship féminin ». D'autre part, un déjeuner organisé par cinq chambres de commerces du sud des Laurentides a rejoint 22 entreprises. Les discussions portaient sur l'arrimage entre employeurs et personnes handicapées en recherche et s'est déroulé sous le thème *Gens d'affaires... trouver du personnel motivé, fiable et fidèle, c'est possible!!!* Par ailleurs, par l'entremise de nos travaux de sensibilisation, la Chambre de commerce et d'industrie Thérèse-

De Blainville a remis pour une troisième fois un prix « Hommage à l'entreprise ayant favorisé l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées ». Nous avons produit et lancé une brochure destinée aux employeurs, *La main-d'œuvre immigrante : une offre à considérer*, que nous avons développée en collaboration avec le MICC et le Centre d'intégration en emploi des Laurentides (CIE). Sous la forme d'une proposition d'affaires s'adressant aux employeurs de la région des Laurentides, cette brochure met en lumière les compétences et les qualifications particulières des personnes immigrantes tout en confrontant les hésitations et les préjugés qui ressurgissent parfois lorsqu'on s'apprête à considérer leur embauche. Cette brochure qui vise à inciter les employeurs à intégrer ce bassin de main-d'œuvre dans leur plan de recrutement a d'ailleurs remporté un prix Zénith. Ce prix vise à souligner la qualité exceptionnelle de certains produits de communication gouvernementale.

Considérant l'importance du secteur de l'aérospatiale pour l'économie québécoise et pour les Laurentides et compte tenu de la croissance de ce secteur et des perspectives professionnelles intéressantes, Emploi-Québec Laurentides y accorde une grande attention. Nous participons au conseil d'administration de l'Institut de formation en aérospatiale (IFA) situé à Mirabel à titre de représentant national d'Emploi-Québec. Comme cet organisme est constitué des trois écoles nationales qui interviennent sur le territoire des Laurentides, notre rôle est d'assurer la concertation entre tous ces interlocuteurs spécialisés et les partenaires socioéconomiques de la région, dont ceux de l'éducation. En 2007-2008, nous avons participé au financement des quatre formations suivantes : AEC Réparation de structures d'aéronefs, AEC Gestion de l'approvisionnement et de la planification de la production et deux AEP Peinture. Ainsi, près de 60 personnes ont suivi ces formations.

Par ailleurs, nous poursuivons activement notre participation aux travaux de création de la Table de concertation sur les ressources humaines en aérospatiale des Laurentides (TCRHAL), en plus d'y contribuer financièrement. Cette table a été créée dans le but de répondre de façon concertée aux besoins de formation des entreprises en aérospatiale de la région. Une des premières actions concrètes de la Table a été l'organisation d'une tournée de valorisation et de démystification des métiers que l'on retrouve dans les entreprises aérospatiales. Ainsi 35 conseillers en orientation de 25 écoles secondaires du territoire des Laurentides et de Laval ont été rejoints par cette tournée de valorisation. Si l'on tient compte de notre contribution liée à l'achat de formations dans le domaine de l'aérospatiale en collaboration avec l'IFA (engagement 2007-2008 de 659 k$), notre contribution financière totale dans ce domaine pour 2007-2008 s'élève à 1 966 M$. Finalement, deux projets économiques d'envergure sont en cours dans ce secteur.

Dans le contexte de la crise forestière, qui affecte plus particulièrement le territoire de la MRC d'Antoine-Labelle, nous avons engagé en 2007-2008 près 2,32 M$. Nous avons poursuivi notre engagement dans le Comité de crise et nous avons participé activement aux plans de diversification économique des MRC d'Antoine-Labelle et des Laurentides. Nous sommes un partenaire actif de la table Forêt Hautes-Laurentides, qui a pour mandat d'assurer la concertation des partenaires pour comprendre et solutionner les problèmes résultant des modifications apportées à la Loi sur les forêts, tout en valorisant les métiers et une main-d'œuvre qualifiée. Cette table regroupe des entreprises forestières, des institutions d'enseignement et des organismes de développement économique des MRC d'Antoine-Labelle et des Laurentides.

Nous appuyons plusieurs projets concrets, lesquels s'inscrivent dans une perspective de diversification économique, notamment une formation en charpenterie-menuiserie qui a débuté en avril 2007 avec une cohorte de 22 élèves à la Commission scolaire Pierre-Neveu. Par ailleurs, deux projets Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA), soit O'bouleau et Compétences plus, ont vu le jour et ont permis à 34 travailleurs âgés d'entreprendre des démarches encadrées pour retourner sur le marché du travail. De plus, près de 21 ententes d'apprentissage en milieu de travail ont été conclues pour faciliter l'intégration au marché du travail de nouvelle main-d'œuvre dans l'industrie de la forêt ou de la transformation du bois.

Notre personnel a aussi participé à plusieurs groupes de travail de la Conférence régionale des élus des Laurentides, notamment en agroalimentaire, transport terrestre avancé, forêt, culture, développement social et tourisme. Ces groupes visent à analyser et à approuver des projets de développement durable pour chacun des secteurs concernés. Nous avons mobilisé nos ressources autour des quatre projets régionaux ACCORD. Nous avons en ce sens contribué directement à l'élaboration d'un diagnostic et d'un plan d'action visant à structurer et à assurer le développement de ces secteurs importants dans l'économie de notre région, soit la forêt, les mets et aliments préparés, le transport terrestre avancé et le tourisme. Notre participation financière dans le créneau de la transformation alimentaire, soit 90 000 $ sur une période de deux ans, a permis l'embauche d'une directrice en ressources humaines pour un regroupement d'entreprises de ce secteur. Par ailleurs, un montant de 20 000 $ a aussi été investi par Emploi-Québec en vertu du projet du Centre de coordination en innovation agroalimentaire des Laurentides (CCIAL).

Bien que les volets main-d'œuvre soient encore a développer dans les comités ACCORD, Emploi-Québec y est déjà très active. Nous avons déjà souligné notre apport au secteur de la forêt. Dans le secteur du transport terrestre, trois projets économiques d'envergure étaient en cours pendant cette période. Dans le secteur touristique, nous avons épaulé là aussi nos partenaires dans la préparation et la mise en œuvre d'un plan de développement stratégique adapté aux nouvelles conjonctures. Une réalisation importante a été le colloque en ressources humaines pour les entreprises du secteur tourisme qui a eu lieu le 16 mai dernier. Plus d'une soixantaine de participants provenant de 41 entreprises étaient présents. Cet événement a permis de définir quatre grandes priorités de travail qui serviront d'assises au plan d'action de la Table de concertation. D'ici l'automne, les membres de la Table prépareront un plan d'action tournant autour des aspects « séduction » et « fidélisation » de la main-d'œuvre en proposant une série d'activités variées qui entreront dans un concept intitulé « La Route des RH en tourisme des Laurentides ». Par ailleurs, nous avons participé au jury de sélection des Grands Prix Desjardins du tourisme des Laurentides qui a eu lieu le 19 mars. À souligner, le prix relié aux bonnes pratiques en gestion des ressources humaines a été remis à l'entreprise Le village du père Noël, grand gagnant dans la catégorie « meilleures pratiques de gestion des ressources humaines ». De plus, son employé qui personnifie le légendaire père Noël, a mérité le prix de l'employé touristique de l'année et sera par conséquent en compétition lors des Grands Prix au niveau national.

Des actions concertées sont mises de l'avant afin de soutenir les entreprises dans leurs démarches avec les partenaires gouvernementaux. C'est dans cet esprit que nous avons participé au RAID compétitif des Laurentides et à la Table de concertation sur la relève en entreprise. En lien avec le RAID, nous avons participé à un ambitieux plan d'intervention régional

visant à améliorer la compétitivité des entreprises des Laurentides. C'est en vertu du Plan d'action régional des Laurentides que les partenaires en développement économique - (MDEIE, Développement économique Canada (DEC), Laurentides économique (LE), ACCORD, EQ) - ont décidé de former équipe et de mettre sur pied une série d'activités destinées aux entreprises qui font face à de grands défis causés par une concurrence très vive des pays émergents. Ainsi, un déjeuner-causerie a été organisé le 27 septembre 2007 ayant pour thème « Riposter à la Chine – les stratégies et modèles d'affaires à succès ».

D'autres secteurs ont fait l'objet d'interventions spécifiques de la part d'Emploi-Québec. Dans le secteur de la santé et de l'assistance sociale, nous sommes très actifs par notre participation au Comité régional de planification de main-d'œuvre (PMO) et au Comité de coordination des stages en soins infirmiers. Ainsi, des outils ont été créés afin de faciliter la tournée de promotion des métiers de la santé qui a eu lieu de la mi-octobre 2007 à la fin de février 2008 dans 34 écoles secondaires de la région, dont le site Internet www.notreavenircesttoi.com et des dépliants.

Le Salon Emploi de la santé et des services sociaux tenu les 25 et 26 janvier à l'hôtel le Chanteclerc s'est très bien déroulé. Les responsables du recrutement des établissements du réseau de la santé et des services sociaux des Laurentides étaient présents pour accueillir les personnes en quête d'un emploi dans ce domaine. Plus de 300 postes étaient disponibles. Plusieurs établissements de formation universitaire étaient également sur place. Près de 700 visiteurs se sont présentés au Salon.

Un projet de formation pour un groupe d'éducatrices en services de garde en emploi des garderies privées, accepté en vertu des projets majeurs en reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), a débuté le 18 janvier 2008 et se terminera le 31 mars 2010. Il s'agit d'un projet instauré par le cégep de Saint-Jérôme. Au total, 26 éducatrices en emploi de Laval, des Laurentides et de Lanaudière en font partie.

Par ailleurs, Emploi-Québec, avec la collaboration du regroupement des CPE des régions de la Montérégie, de Lanaudière et des Laurentides a permis à 47 CPE des Laurentides d'obtenir un cadre de saine gestion adaptée pour leur secteur et un formulaire d'autodiagnostic et dix gestionnaires ont poursuivi l'appropriation du concept de saine gestion par une formation supplémentaire en vue de l'obtention d'une certification décernée par l'Ordre des administrateurs agréés du Québec.

Pour le secteur de la culture, nous avons investi plus de 100 000 $ pour la formation continue des professionnels de la culture des Laurentides. Ces formations visent le perfectionnement et le développement professionnel.

Finalement, Emploi-Québec a renouvelé l'entente avec le Regroupement des organismes communautaires des Laurentides pour les activités de formation continue 2007-2008, pour un montant de 15 000 $.

**Des interventions auprès des individus**

En raison de la solide performance économique de la région, le bassin de main-d'œuvre disponible tend à s'amenuiser, ce qui nous a amené à consolider nos interventions auprès des clientèles éloignées du marché du travail.

Afin de s'assurer de l'intégration et du maintien en emploi des personnes dirigées en formation par Emploi-Québec, nous avons réalisé une enquête postformation pour certaines professions. Voici la liste des programmes concernés par cette évaluation. Ils ont été choisis en fonction de la veille active sur les professions et des problèmes de main-d'œuvre liés au secteur de la santé :

- Assistance aux bénéficiaires en établissement de santé
- Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile
- Santé, assistance et soins infirmiers
- Assistance technique en pharmacie
- Secrétariat médical
- Technique d'éducation à l'enfance
- Soudage montage
- Technique d'usinage
- Travail sylvicole

Au total, près de 800 personnes ont fait l'objet d'une relance téléphonique. Parmi les 427 qui ont été rejointes, 79 % étaient en emploi après la formation, donc 82 % avaient un emploi relié à celle-ci. Les répondants se sont déclarés satisfaits de leur formation à 91 % et près de 54 % on vu leur salaire augmenter.

La situation des jeunes décrocheurs demeurant très préoccupante, nous avons poursuivi notre participation active aux activités du Comité de suivi de l'entente partenariale sur la réussite éducative des jeunes de la région (PREL-Partenaires de la réussite éducative des jeunes dans les Laurentides). Enfin, en vertu de cette entente partenariale, nous avons contribué financièrement à la poursuite du projet Équi-TÉ, pour équilibre-travail-études, qui vise à favoriser la persévérance scolaire, la recherche de la réussite et l'acquisition d'un diplôme et à sensibiliser les entreprises sur leur rôle social envers la communauté et leurs employés. Au cours de la dernière année, 8 500 jeunes de la région ont été rejoints. Plus de 335 ateliers leur ont été offerts sur différents thèmes, dont l'équilibre travail-études, les aptitudes et attitudes au travail, la gestion du temps et du stress, les normes du travail. Pour ce qui est des entreprises, 9 750 employeurs ont été sensibilisés et 234 ont signé un engagement Équi-TÉ. De plus, deux chambres de commerce, soit celles de Thérèse-De Blainville et des Pays-d'en-Haut sont maintenant associées à ce projet. Toujours par l'intermédiaire du PREL, nous sommes partie prenante d'une campagne de sensibilisation sur le thème *Chaque jeune a besoin d'encouragement chaque jour* qui a pour objectif principal de créer une culture de réussite chez les jeunes dans les Laurentides.

Aussi, nous avons collaboré à l'organisation régionale et locale des activités entourant la Semaine québécoise des adultes en formation. Nous en avons profité pour organiser des activités de reconnaissance ou de témoignage liées à la formation en entreprise ou au Programme d'apprentissage en milieu de travail.

Par ailleurs, afin de faire connaître aux populations locales les entreprises existantes sur leur territoire, un répertoire d'entreprises est maintenant accessible sur le site emploiquebec.net.

Nous avons continué de porter une attention particulière aux groupes défavorisés sur le plan de l'emploi en poursuivant le partenariat et la concertation avec les divers acteurs interpellés par ces problématiques. Par exemple, avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et le Comité des partenaires en immigration des Laurentides, nous avons collaboré aux travaux de réalisation du Plan d'action 2006-2009, « Des valeurs partagées, des intérêts communs ». Ce plan, sous l'égide du MICC, vise à favoriser la prise en compte de l'immigration comme enjeu de développement. Afin de faciliter le soutien à l'intégration de cette clientèle, nous avons prêté des locaux au MICC pour permettre la présence ponctuelle d'agents d'immigration dans quatre CLE des Basses-Laurentides.

Nonobstant que l'Entente de partenariat sur l'immigration soit en processus de signature et que les actions qui en découlent ne soient pas mises en œuvre, Emploi-Québec Laurentides a tout de même poursuivi la réalisation d'activités de régionalisation de l'immigration. Grâce à une entente de 25 000 $ avec l'organisme CIE Laurentides, 196 personnes ont assisté à une session d'information à l'extérieur de la région, 27 familles ont été installées dans les Laurentides et 26 personnes immigrantes y ont trouvé de l'emploi. Par ailleurs, un service d'aide à l'emploi propre à cette clientèle a rejoint 141 personnes immigrantes. Enfin, 30 ententes du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) ont été signées cette année dans la région.

Aussi, malgré le fait que la région des Laurentides connaisse la plus forte augmentation démographique au Québec, nous constatons un vieillissement de notre population. Nous sommes, à cet égard, particulièrement sensibles à la situation des personnes de 50 ans et plus qui vivent des périodes de chômage plus longues et chez qui, pour certaines d'entre elles, nous observons une certaine inadéquation entre leur formation et les besoins du marché du travail. Le recyclage de cette clientèle pose un défi à sa réintégration au marché du travail. C'est pourquoi nous avons conclu plusieurs ententes qui offrent un processus d'accompagnement particulier aux 45 ans et plus. On remarque d'ailleurs une augmentation de la participation de cette clientèle à nos mesures et services

Nous avons poursuivi les travaux prévus dans le plan de travail régional issu de la Stratégie nationale d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. De concert avec le Conseil, nous avons mis tous les efforts pour favoriser l'accès des femmes aux métiers non traditionnels, notamment par le soutien aux trois tables d'employabilité Femmes des Laurentides et par la remise de trois bourses, dont deux au concours régional *Chapeau, les filles!* et une dédiée à l'entrepreneuriat féminin du volet régional du Concours québécois en entrepreneurship.

Les CLE des Basses-Laurentides, par l'entremise de la table d'employabilité Femmes des Basses-Laurentides ont soutenu le projet Conciliation travail-famille-études-maternité (CTFEM). Ce projet consiste à implanter des mesures de conciliation travail-famille dans six entreprises.

L'intégration des personnes handicapées au marché du travail est toujours une de nos préoccupations. Emploi-Québec a continué de participer aux travaux du Comité régional pour

l'intégration au travail des personnes handicapées. Parmi les principales réalisations, on note le colloque annuel qui s'est déroulé en mai et des activités de sensibilisation auprès des entreprises, tels un déjeuner-causerie et le projet *J'ai ma place au travail.* Une conférence de presse s'est tenue en décembre à Sainte-Adèle pour lancer ce projet, dont le porte-parole fut Boom Desjardins. Plusieurs activités ont été mises en place pour sensibiliser la population et les entreprises à embaucher des personnes handicapées.

Par ailleurs, un projet novateur facilitant et favorisant une démarche d'intégration dans un réseau de franchisés est en cours dans la région. Ce projet est mené par Inter action travail et les représentants du CSSS d'Antoine-Labelle auprès d'un propriétaire de trois restaurants Rôtisserie St-Hubert. Les outils d'intégration et de promotion qui ont été développés favorisent les stages et l'intégration graduelle en emploi de personnes handicapées. De plus, grâce à une entente régionale spécialisée, 326 personnes handicapées ont entamé une démarche de recherche d'emploi adaptée.

Nous avons aussi offert des services adaptés à la clientèle ex-judiciarisée ou ex-toxicomane. Ainsi, 91 individus ont reçu un accompagnement adapté. De même, 155 individus judiciarisés ont profité de nos services par l'entremise de l'organisme Via travail.

**Des initiatives du Conseil**

Le suivi des orientations et des priorités d'intervention qui les accompagnent est demeuré la première préoccupation du Conseil. Les membres ont donc porté tout au long de l'année une attention particulière aux idées de fond qui les ont guidés dans l'élaboration du Plan d'action régional 2005-2008. De plus, l'année a été marquée par une vaste consultation menée par le Conseil qui a servi d'assise à l'élaboration du Plan d'action régional 2008-2011.

Par ailleurs, le Conseil a pris acte de la nouvelle politique d'intervention sectorielle et a déposé son avis à la Commission des partenaires du marché du travail.

Le Plan quinquennal de développement régional élaboré par la CRÉ des Laurentides et définissant les objectifs généraux et particuliers de développement de la région a pris en compte l'avis du Conseil en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans son plan de développement.

Emploi-Québec Laurentides et le Conseil ont été les hôtes de la Journée des présidents des CRPMT qui a eu lieu en octobre à Mont-Tremblant. Nous avons profité de l'occasion pour faire connaître toute la diversité de notre région tant sur le plan économique que récréotouristique. Nous leur avons remis un panier qui comportait une trentaine d'articles provenant de nos collaborateurs.

Toujours dans la perspective de placer des balises solides sur l'échiquier économique, nous avons participé, en collaboration avec notre Conseil, à l'élaboration et à l'adoption d'ententes spécifiques dans des secteurs significatifs pour notre développement, soit en agroalimentaire, en culture et en développement social. Aussi, nous avons maintenu nos efforts pour attirer la main-

d'œuvre immigrante, notamment par le renouvellement du dossier de régionalisation de cette main-d'œuvre et par la préparation d'une entente spécifique qui devrait être ratifiée en 2008.

En 2007-2008, le Conseil a mis sur pied trois groupes de travail, soit le comité Développement de la main-d'œuvre, le Comité consultatif régional pour les femmes au travail, le comité Planification régionale et partenariat qui représente aussi le comité Partenaires du marché du travail de la CRÉ.

Le Conseil a poursuivi les actions en lien avec notre priorité régionale portant sur les attitudes et comportements au travail. Il a été un partenaire actif et important pour l'élaboration d'un outil de *coaching* interactif permettant aux gestionnaires de faire face à la nouvelle génération de travailleurs.

Le Comité consultatif régional pour les femmes au travail prévoit mettre au point, au cours de la prochaine année, des outils régionaux pour favoriser le maintien des femmes dans des métiers traditionnellement masculins. L'un s'adressera plus particulièrement aux femmes inscrites ou intéressées à une formation non traditionnelle alors que l'autre visera plutôt la sensibilisation des entreprises à l'embauche et au maintien des femmes dans ces occupations.

Finalement, la présidente et plusieurs membres représentent le Conseil auprès de nombreuses instances régionales ou suprarégionales, tels que la CRÉ des Laurentides, les conseils d'administration des deux cégeps du territoire, le comité ACCORD, le comité régional de la Semaine québécoise des adultes en formation, la Table d'éducation interordres des Laurentides et la Table métropolitaine de Montréal.

# Annexes

## Annexe 1

# Suivi des indicateurs ciblés au PAR 2007-2008

| Indicateurs ciblés du plan d'action annuel d'Emploi-Québec | Résultats atteints | Cibles de résultats régionales | Femmes | Degré d'atteinte | Résultats Québec |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi | 15 977 | 14 927 | 7 408 | 107 % | 97 % |
| 2. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 8 275 | 7 730 | 3 802 | 107 % | 101% |
| 3. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base | 2 182 | 1 939 | 1 046 | 113 % | 105% |
| 4. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes | 553 | 475 | 281 | 116 % | 98 % |
| 5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse | 4 121 | 4 067 | 1 891 | 101 % | 89 % |
| 6. Nombre de prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 1 745 | 1 758 | 806 | 99 % | 98 % |
| 7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives | 447 | 370 | | 121 % | 121 % |
| 8. Nombre de nouveaux Programmes d'apprentissage en milieu de travail | 163 | 150 | | 109 % | 96 % |
| 9. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi participants de l'assurance-emploi | 10 881 | 9 509 | 5 000 | 114 % | 99 % |
| 10. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 4 181 | 3 731 | | 112 % | 93 % |
| 11. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant au critère de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée | 65,7 % | 75,0 % | 68,0 % | 87,6 % | 97 % |
| 12. Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours suite à une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi | 6 321 600 $ | 5 842 000 $ | | 108 % | 104% |
| 13. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi | 15 028 175 $ | 11 460 000 $ | | 131 % | 104 % |

# Résultats par centre local d'emploi (CLE)

## Annexe 2

| | | Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi | Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base | Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes | Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **CLE de Saint-Eustache** | **Résultat** | 2 669 | 1 416 | 286 | 104 | 535 |
| | **Cible 2007-2008** | 2 229 | 1 154 | 306 | 76 | 642 |
| | **% d'atteinte** | 120 % | 123 % | 94 % | 137 % | 83 % |
| **CLE de Sainte-Thérèse** | **Résultat** | 3 160 | 1 623 | 370 | 113 | 644 |
| | **Cible 2007-2008** | 3 111 | 1 612 | 401 | 112 | 841 |
| | **% d'atteinte** | 102 % | 101 % | 92 % | 101 % | 77 % |
| **CLE de Mirabel** | **Résultat** | 787 | 434 | 106 | 15 | 115 |
| | **Cible 2007-2008** | 667 | 346 | 88 | 12 | 185 |
| | **% d'atteinte** | 118 % | 125 % | 120 % | 125 % | 62 % |
| **CLE de Saint-Jérôme** | **Résultat** | 3 364 | 1 329 | 530 | 171 | 1 171 |
| | **Cible 2007-2008** | 3 325 | 1 722 | 448 | 146 | 939 |
| | **% d'atteinte** | 101 % | 95 % | 118 % | 117% | 125 % |
| **CLE de Lachute** | **Résultat** | 1 158 | 607 | 200 | 10 | 419 |
| | **Cible 2007-2008** | 1 303 | 674 | 174 | 15 | 366 |
| | **% d'atteinte** | 89 % | 90 % | 115% | 67 % | 115 % |
| **CLE de Sainte-Adèle** | **Résultat** | 1 421 | 765 | 138 | 68 | 356 |
| | **Cible 2007-2008** | 1 105 | 572 | 127 | 46 | 267 |
| | **% d'atteinte** | 129 % | 134 % | 109 % | 148 % | 133 % |
| **CLE de Sainte-Agathe** | **Résultat** | 1 596 | 973 | 201 | 61 | 357 |
| | **Cible 2007-2008** | 1 505 | 779 | 186 | 52 | 389 |
| | **% d'atteinte** | 106 % | 125 % | 108 % | 117 % | 92 % |
| **CLE de Mont-Laurier** | **Résultat** | 1 822 | 828 | 351 | 11 | 524 |
| | **Cible 2007-2008** | 1 682 | 871 | 209 | 16 | 438 |
| | **% d'atteinte** | 108 % | 95 % | 168 % | 69 % | 119 % |
| ***Région des Laurentides*** | **Résultat** | 15 977 | 8 275 | 2 182 | 553 | 4 121 |
| | **Cible 2007-2008** | 14 927 | 7 730 | 1 939 | 475 | 4 067 |
| | **% d'atteinte** | 107 % | 107 % | 113 % | 116 % | 101 % |
| ***Québec*** | **Résultat** | 242 961 | 125 884 | 33 672 | 37 140 | 74 234 |
| | **Cible 2007-2008** | 251 500 | 125 000 | 32 000 | 38 000 | 83 000 |
| | **% d'atteinte** | 97 % | 101 % | 105 % | 98 % | 89 % |

| | | Nombre de prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives | Nombre de nouveaux Programmes d'apprentissage en milieu de travail | Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi participants de l'assurance-emploi | Nombre de participants de l'assurance-emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **CLE de Saint-Eustache** | **Résultat** | 246 | 54 | 15 | 1 960 | 646 |
| | **Cible 2007-2008** | 277 | 53 | 15 | 1 456 | 571 |
| | **% d'atteinte** | 89 % | 102 % | 100 % | 135 % | 113 % |
| **CLE de Sainte-Thérèse** | **Résultat** | 275 | 97 | 42 | 2 372 | 824 |
| | **Cible 2007-2008** | 364 | 94 | 30 | 2 122 | 833 |
| | **% d'atteinte** | 76 % | 103 % | 140 % | 112 % | 99 % |
| **CLE de Mirabel** | **Résultat** | 50 | 34 | 8 | 665 | 275 |
| | **Cible 2007-2008** | 80 | 23 | 8 | 624 | 245 |
| | **% d'atteinte** | 63 % | 148 % | 100 % | 107 % | 112 % |
| **CLE de Saint-Jérôme** | **Résultat** | 464 | 72 | 28 | 2 081 | 891 |
| | **Cible 2007-2008** | 407 | 67 | 26 | 1 945 | 763 |
| | **% d'atteinte** | 114 % | 108 % | 108 % | 107 % | 117% |
| **CLE de Lachute** | **Résultat** | 190 | 26 | 12 | 757 | 374 |
| | **Cible 2007-2008** | 158 | 20 | 12 | 529 | 208 |
| | **% d'atteinte** | 120 % | 130 % | 100 % | 143 % | 180 % |
| **CLE de Sainte-Adèle** | **Résultat** | 166 | 47 | 21 | 778 | 305 |
| | **Cible 2007-2008** | 115 | 33 | 17 | 594 | 233 |
| | **% d'atteinte** | 144 % | 142 % | 124 % | 131 % | 131 % |
| **CLE de Sainte-Agathe** | **Résultat** | 173 | 56 | 27 | 1 119 | 528 |
| | **Cible 2007-2008** | 168 | 42 | 20 | 1 149 | 451 |
| | **% d'atteinte** | 103 % | 133 % | 135 % | 97 % | 117 % |
| **CLE de Mont-Laurier** | **Résultat** | 181 | 42 | 9 | 1 149 | 338 |
| | **Cible 2007-2008** | 189 | 37 % | 22 | 1090 | 428 |
| | **% d'atteinte** | 96 % | 114 % | 41 % | 105 % | 79 % |
| ***Région des Laurentides*** | **Résultat** | 1 745 | 447 | 163 | 10 881 | 4 181 |
| | **Cible 2007-2008** | 1 758 | 370 | 150 | 9 509 | 3 732 |
| | **% d'atteinte** | 99 % | 121% | 109 % | 114 % | 112 % |
| ***Québec*** | **Résultat** | 31 382 | 8 434 | 4 296 | 134 505 | 47 305 |
| | **Cible 2007-2008** | 32 000 | 7 000 | 4 500 | 136 535 | 50 856 |
| | **% d'atteinte** | 98 % | 121 % | 96 % | 99 % | 93 % |

Annexe 3

# Fonds de développement du marché du travail au 31 mars 2008

## Budget total

| | Budget | Déboursés au 2008-03-31 | Reports |
|---|---|---|---|
| LACHUTE | 3 098 670 $ | 3 548 754 $ | 1 279 803 $ |
| MONT-LAURIER | 4 331 964 $ | 4 655 291 $ | 2 065 401 $ |
| SAINT-JÉRÔME | 7 157 187 $ | 7 063 735 $ | 2 990 304 $ |
| SAINTE-THÉRÈSE | 6 903 742 $ | 6 712 434 $ | 2 996 770 $ |
| SAINTE-AGATHE | 2 956 564 $ | 2 814 962 $ | 1 289 364 $ |
| SAINT-EUSTACHE | 4 866 152 $ | 4 807 660 $ | 2 005 411 $ |
| MIRABEL | 3 233 112 $ | 3 325 799 $ | 2 051 210 $ |
| SAINTE-ADÈLE | 2 190 518 $ | 2 269 974 $ | 865 578 $ |
| | | | |
| DIRECTION RÉGIONALE | 5 043 093 $ | 4 998 694 $ | 1 890 131 $ |
| | | | |
| *TOTAL RÉGION* | ***39 781 002 $*** | ***40 197 304 $*** | ***17 433 971 $*** |

# Portrait des nouveaux participants aux mesures actives au 31 mars 2008

| Caractéristiques | Résultats |
|---|---|
| **Âge** | |
| Moins de 30 ans | 36 % |
| 30 à 44 ans | 33 % |
| 45 ans et plus | 31 % |
| **Sexe** | |
| Femme | 46% |
| Homme | 54 % |
| **Scolarité** | |
| Primaire | 3 % |
| Secondaire | 57 % |
| Collégial | 7 % |
| Université | 4 % |
| Non disponible | 29 % |
| **Statut familial** | |
| Monoparental | 11 % |
| Autres | 89 % |
| **Statut de participation** | |
| Prestataire de l'assistance-emploi (PSR) | 13 % |
| PSR admissible* à l'assurance-emploi | 12 % |
| Prestataire de l'assurance-emploi (PAE) | 49 % |
| Admissible à l'assurance-emploi | 15 % |
| Sans soutien de revenu | 11 % |

*Source : Rapport de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, juillet 2008 (DGARES).*

* Le terme *admissible* fait référence à la période de prestation d'assurance-emploi qui a pris fin au cours des 48 mois précédant le début de l'approche d'intervention ou encore dans les 60 mois précédant le début de l'approche d'intervention, dans le cas des personnes ayant bénéficié de prestations parentales ou de maternité et qui ne sont pas retournées au travail par la suite pour s'occuper d'un enfant nouveau-né ou adopté et qui tentent de réintégrer le marché du travail.

## Annexe 4

# Ventilation par mesure du nombre de participations dans l'année en cours et les déboursés au 31 mars 2008

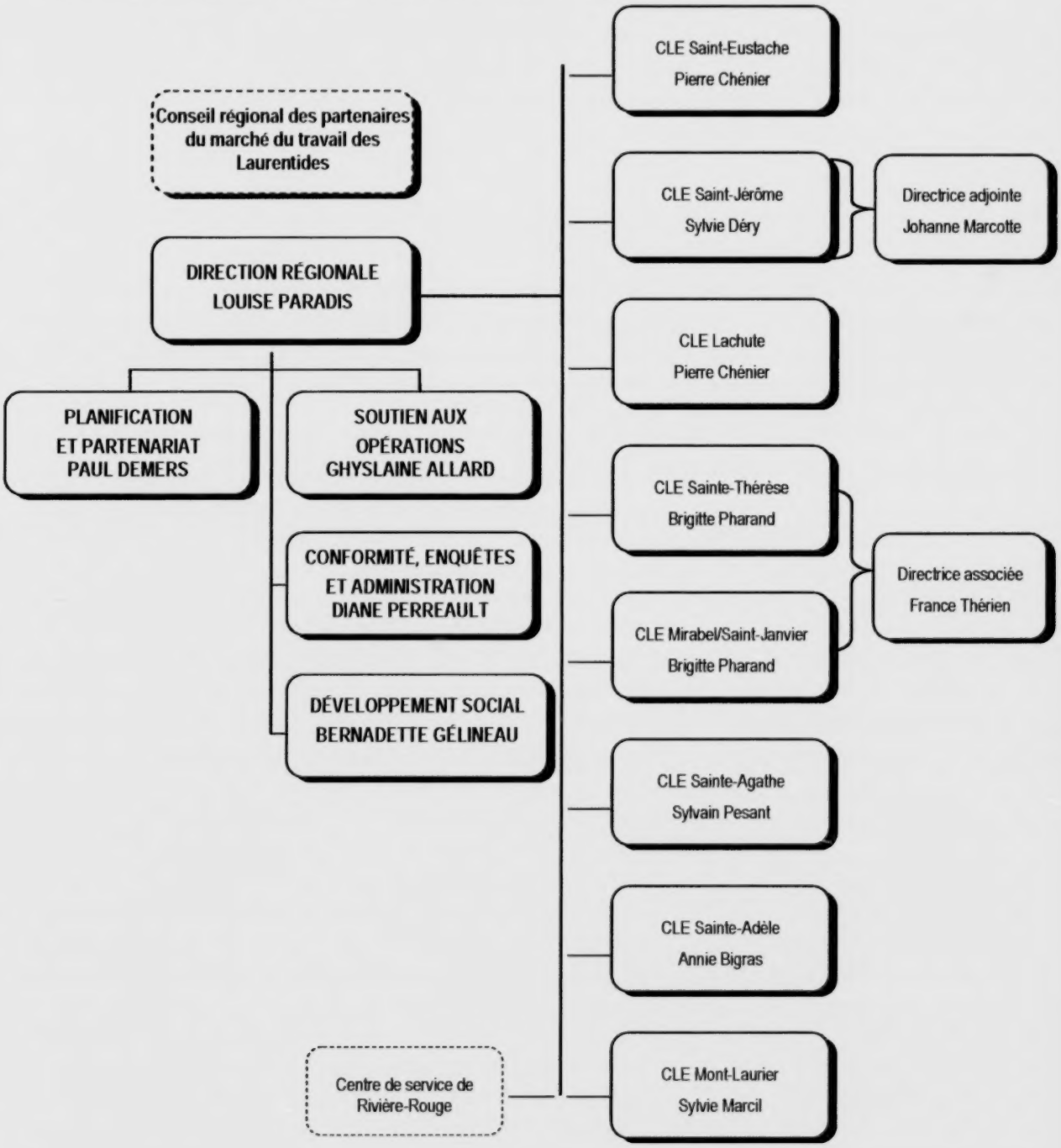
| Mesures | Participations | | Déboursés | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | Individus | Projets en entreprises | Individus | Entreprises/ Partenaires | TOTAL |
| Évaluation d'employabilité avec plan d'intervention | 5 911 | | | | |
| Sessions de groupe | 8 100 | | | | |
| Suivi individuel et autres activités d'aide à l'emploi | 384 | | | | |
| Mesure de formation volet individus | 2 647 | | 15 261 139 $ | 2 717 743 $ | 17 978 881 $ |
| Mesure de formation volet employeurs | | 284 | | 3 918 813 $ | 3 918 813 $ |
| Insertion sociale | 2 | | 26 573 $ | 12 575 $ | 39 148 $ |
| Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) | 40 | | 26 652 $ | 27 852 $ | 54 504 $ |
| Jeunes volontaires | 53 | | 274 001 $ | 140 687 $ | 414 688 $ |
| Projets de préparation à l'emploi – volet général et autres | 164 | | 194 376 $ | 390 385 $ | 584 760 $ |
| Projets de préparation à l'emploi – volet Entreprises d'insertion | 295 | | | 2 198 083 $ | 2 198 083 $ |
| Projets de préparation à l'emploi – volet Jeunes en action | 215 | | 246 197 $ | 370 054 $ | 616 251 $ |
| Services-conseils en entreprises et autres | | 221 | | | |
| Services d'aide à l'emploi | 11 829 | | 18 174 $ | 4 761 339 $ | 4 779 513 $ |
| Soutien au travail autonome | 283 | | 2 202 357 $ | 456 375 $ | 2 658 732 $ |
| Subventions salariales | 421 | | | 1 993 046 $ | 1 993 046 $ |
| Contrats d'intégration au travail pour les personnes handicapées | 262 | | | 1 455 762 $ | 1 455 762 $ |
| Frais d'aide non liés aux activités * | 89 | | 12 596 $ | | 12 596 $ |
| Supplément de retour au travail | 902 | | 448 000 $ | | 448 000 $ |
| Concertation pour l'emploi | | 239 | | 3 044 527 $ | 3 044 527 $ |
| ***TOTAL RÉGION*** | ***31 597*** | ***744*** | ***18 710 064 $*** | ***21 487 239 $*** | ***40 197 304 $*** |

* Aide accordée pour des activités qui ne peuvent s'inscrire dans le cadre d'une mesure mais qui sont essentielles dans la démarche d'intégration en emploi.

*Sources :* Rapport de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, juillet 2008 (DGARES).
Rapport de la Direction de la planification, des stratégies et de l'information de gestion, juillet 2008 (DPSIG).

## Annexe 5

## Structure administrative d'Emploi-Québec Laurentides au 31 mars 2008



**Annexe 6**

# COORDONNÉES DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES LAURENTIDES AU 31 MARS 2008

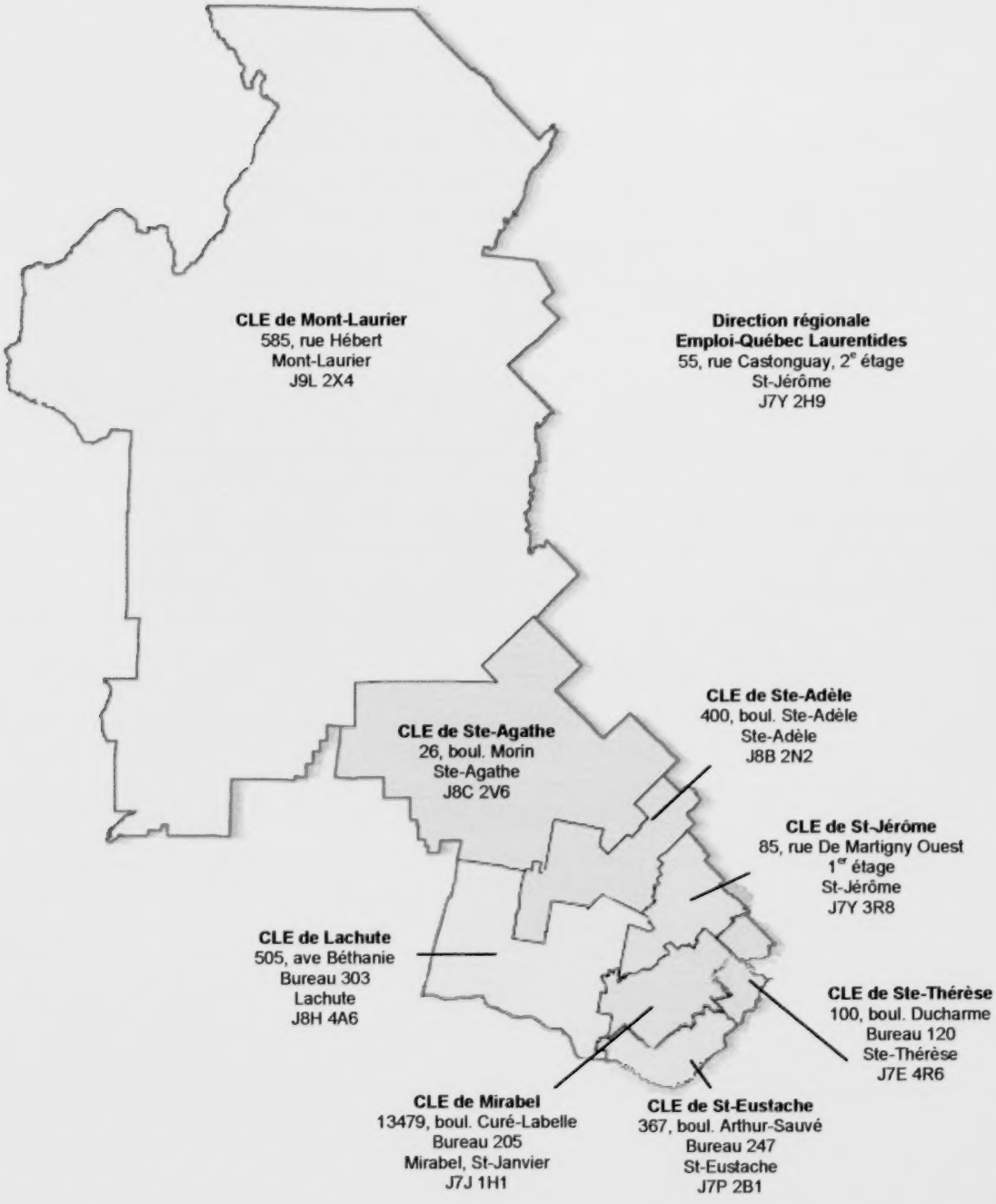
| Six membres représentant la main-d'œuvre | Six membres représentant les entreprises | Deux membres représentant les organismes communautaires<br>Quatre membres issus des milieux de la formation |
|---|---|---|
| DUPLANTIE, JOHANNE<br>Représentante syndicale<br>T.C.A. Canada (FTQ)<br>Sainte-Thérèse | CARRIÈRE, CHARLES-ALAIN<br>Directeur général<br>Orientech inc.<br>Lachute | DUMOUCHEL, JOHANNE<br>Directrice générale<br>Carrefour jeunesse emploi d'Argenteuil<br>Lachute |
| GOYER, DANIEL<br>Directeur Service d'emploi agricole<br>Fédération UPA Outaouais-Laurentides<br>Saint-Eustache | NOËL, MARIE<br>Directrice de l'administration et des RH<br>Charlebois & Fils, manufacturier de portes<br>Lachute | GAUTHIER, STÉPHANE<br>Directeur<br>Défi-Emploi d'Antoine-Labelle<br>Mont-Laurier |
| LACELLE, CLAUDETTE<br>Présidente, Syndicat des métallos<br>Local 7812 (FTQ)<br>Saint-Antoine | POSTE VACANT | BEAUREGARD, GASTON<br>Enseignant<br>Commission scolaire Pierre-Neveu<br>Mont-Laurier |
| LAROSE, DANIEL<br>Président<br>Syndicat des Employés professionnels<br>Montréal | POSTE VACANT | LAURIN, MONIQUE, présidente<br>Directrice générale<br>Collège Lionel-Groulx<br>Sainte-Thérèse |
| LAUZON, JOCELYNE, vice- présidente<br>Représentante CSN Laurentides<br>Val Morin | POSTE VACANT | TESSIER, SERGE<br>Directeur général<br>Cégep de Saint-Jérôme<br>Saint-Jérôme |
| POSTE VACANT | POSTE VACANT | TRUCHON, YVON<br>Directeur général adjoint<br>C.S. de la Seigneurie-des-Mille-Îles<br>Saint-Eustache |

| Membre désigné représentant le ministère des Affaire municipales et des régions (MAMR) | Membre désigné représentant le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) | Membre désigné représentant le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) | Membre désigné représentant le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) |
|---|---|---|---|
| LACHANCE, DENISE<br>Directrice régionale<br>MAMR<br>Saint-Jérôme | LANGLOIS, LAURAINE<br>Directrice régionale<br>MELS<br>Sainte-Thérèse | PAPINEAU, CHRISTIANE<br>Directrice régionale<br>MDEIE<br>Saint-Jérôme | TÉTREAULT, SERGE<br>Directeur régional<br>MICC Laval, Laurentides, Lanaudière |

| Membre d'office et secrétaire du Conseil | | | |
|---|---|---|---|
| PARADIS, LOUISE<br>Directrice régionale<br>Emploi-Québec<br>Saint-Jérôme | | | |

# COORDONNÉES DE LA DIRECTION RÉGIONALE ET DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

**Annexe 7**



Emploi Québec